

## Burnout laboral y cómo prevenirlo: Identificación de señales de agotamiento laboral, técnicas de autocuidado y gestión del tiempo

Aarón Abraham Mendoza Salazar

mendozasalazar@proton.me  
www.mendozasalazar.com  
+52 833 251 39 27  
Tamaulipas, México

02 de septiembre de 2025

# Burnout laboral y cómo prevenirlo: Identificación de señales de agotamiento laboral, técnicas de autocuidado y gestión del tiempo

## Resumen

El presente artículo analiza el *burnout emocional* [Burnout Laboral] como un síndrome derivado del estrés laboral crónico, con un enfoque en la población de profesionales de 25 a 35 años, un grupo demográfico particularmente vulnerable a las altas demandas del entorno laboral contemporáneo. La investigación identifica las señales tempranas de agotamiento a través de indicadores psicológicos, físicos y conductuales, profundizando en la interacción de factores de riesgo tanto organizacionales —como la sobrecarga de trabajo y el liderazgo deficiente— como individuales —tales como el perfeccionismo y la dificultad para establecer límites—.

Se evalúan estrategias preventivas fundamentadas en el autocuidado, incluyendo la autocompasión y la desconexión digital, y en técnicas de gestión del tiempo como la matriz de Eisenhower. El artículo concluye que la prevención del burnout trasciende la responsabilidad individual, posicionándose como un imperativo organizacional que requiere la construcción de culturas de trabajo saludables y el ejercicio de un liderazgo transformacional para fomentar el bienestar y la resiliencia sostenible.

**Palabras Clave:** *Burnout, Agotamiento laboral, Estrés laboral, Autocuidado, Gestión del tiempo, Resiliencia, Salud mental, Cultura organizacional, Liderazgo, Prevención.*



¿Estás al borde del agotamiento laboral? (Figura 1)

## Introducción

El burnout emocional, reconocido por la Organización Mundial de la Salud [OMS] (2019) como un síndrome derivado del estrés laboral crónico no gestionado, representa uno de los desafíos más significativos para el bienestar en el siglo XXI. El burnout no es una enfermedad, sino un fenómeno laboral incluido en la Clasificación Internacional de Enfermedades, 11ª revisión [CIE-11]. Surge cuando el estrés crónico en el trabajo no se maneja bien y se expresa en tres señales: agotamiento constante, apatía o cinismo hacia el trabajo y baja eficacia profesional. No aplica a la vida personal, solo al ámbito ocupacional. Antes ya se reconocía, pero ahora su definición es más clara.

Esta investigación pone la mirada en quienes tienen entre 25 y 35 años, una etapa en la que se trabaja duro por consolidar la carrera mientras se enfrentan presiones personales y laborales que pueden desgastar. El artículo identifica señales tempranas del burnout, explica cómo influyen los factores individuales y organizacionales, y revisa qué tan efectivas son las estrategias de autocuidado y gestión del tiempo. La meta es clara: ofrecer pautas prácticas para construir lugares de trabajo que impulsen resultados, sí, pero también fortalezcan la resiliencia y el bienestar a largo plazo.

## Cómo identificar a tiempo el burnout emocional: señales psicológicas, físicas y conductuales en el trabajo

Antes de que una tormenta se desate, el cielo nos envía señales: el viento cambia, las nubes se oscurecen. El burnout emocional no aparece de repente, sino que se va desarrollando poco a poco. Es una erosión gradual, un desgaste progresivo que susurra advertencias mucho antes de gritar. Aprender a escuchar estos susurros es el primer y más crucial paso hacia la prevención. Para el joven profesional, inmerso en la construcción de su carrera, reconocer estas señales puede significar la diferencia entre una trayectoria sostenible y un colapso prematuro.

Estas señales, lejos de ser abstractas, se manifiestan en tres dominios interconectados de nuestra existencia: la mente, el cuerpo y nuestra conducta.

## Indicadores psicológicos

El agotamiento comienza en el paisaje de nuestros pensamientos y emociones. Es una fatiga que el sueño no repara, una carga mental que nos acompaña incluso fuera del horario laboral.

Maslach y Jackson (1981) plantean que el burnout se manifiesta en varias dimensiones que afectan tanto la mente como la forma de relacionarse con el trabajo. Una de las más visibles es el agotamiento emocional crónico: Es la sensación de estar emocionalmente exhausto, de no tener nada más que dar. Las tareas que antes generaban entusiasmo ahora se sienten como una carga insuperable. Es el sentimiento de encender el motor por la mañana y descubrir que el tanque de combustible ya está vacío.

Otra señal clara es el cinismo y la despersonalización: Gradualmente, emerge una distancia emocional. Las interacciones con colegas o clientes, antes fuente de conexión, se vuelven irritantes. Se desarrolla un escudo de cinismo para protegerse de la sobrecarga emocional, viendo a las personas más como objetos o problemas que como seres humanos.

Finalmente, aparece la reducción de la eficacia profesional: A pesar de trabajar más horas, la productividad disminuye. Surge una duda paralizante sobre la propia competencia y el valor de las contribuciones. Este sentimiento de ineficacia alimenta un círculo vicioso: a mayor esfuerzo, menor resultado percibido y, por ende, mayor frustración.

De acuerdo con Maslach y Leiter (1997), el agotamiento emocional constituye el eje central del burnout y suele ser la primera señal visible, a partir de la cual pueden desarrollarse las demás dimensiones. En el caso de los adultos jóvenes, esta forma de desgaste aparece con mayor rapidez, ya que se encuentran en las primeras fases de su trayectoria profesional, con menos recursos de experiencia para afrontar demandas emocionales intensas y bajo una presión continua por probar su capacidad.

## Indicadores Físicos

Nuestro cuerpo, en su infinita sabiduría, lleva la cuenta de nuestro estrés. Cuando no prestamos atención a lo que nuestra mente intenta decirnos, el cuerpo toma el relevo y se expresa con síntomas claros que resultan imposibles de pasar por alto.

- *Trastornos del sueño:* La incapacidad para conciliar el sueño, despertarse a mitad de la noche con la mente acelerada o dormir durante horas y aun así despertar sin descanso, son manifestaciones clásicas. El estrés crónico mantiene al cuerpo en tensión todo el tiempo, como si nunca pudiera relajarse, y eso impide que durante la noche logremos descansar y recuperarnos bien.
- *El cuerpo también habla cuando está sobrecargado:* Puede mostrarlo con dolores de cabeza, molestias en el estómago, tensión constante en el cuello o la espalda, e incluso con más facilidad para enfermarse. Son señales físicas de que ya no puede manejar el exceso de presión.
- *Fatiga persistente:* No es el cansancio saludable después de un día productivo, sino una sensación de cansancio profundo que impregna cada actividad, convirtiendo incluso las tareas más sencillas en un esfuerzo fuera de lo común.

## Indicadores conductuales: El reflejo exterior del desgaste interior

Nuestro comportamiento es un espejo de nuestro estado interno. Los cambios en nuestras acciones a menudo son la señal más visible para quienes nos rodean.

- *Aislamiento social:* La energía para socializar se desvanece. Se empiezan a evitar almuerzos con compañeros, eventos sociales o incluso interacciones familiares. El refugio en la soledad, que puede parecer una forma de recargar, se convierte en un aislamiento que debilita las redes de apoyo.
- *Procrastinación y dificultad para concentrarse:* Tareas que antes se abordaban con decisión ahora se posponen. La capacidad para mantener la atención en un solo punto se fragmenta, llevando a errores y a una sensación de estar constantemente ‘apagando incendios’.
- *Aumento de la irritabilidad:* Pequeñas frustraciones que antes se manejaban con calma ahora provocan respuestas desproporcionadas. La paciencia se agota rápidamente, afectando las relaciones profesionales y personales.

Reconocer estos indicadores no es un signo de debilidad; es un acto de profunda inteligencia emocional y autoconsciencia. Es el primer paso para recuperar el control, para decir 'basta' a la cultura del agotamiento y comenzar a construir un camino de resiliencia.

## **Factores individuales y organizacionales que aumentan el riesgo de agotamiento emocional y su interacción**

El Modelo de Demandas y Recursos Laborales [JD-R, por sus siglas en inglés] explica que el burnout se desarrolla a través de dos caminos. El primero ocurre cuando las altas exigencias del trabajo generan una sobrecarga continua que termina en agotamiento. El segundo aparece cuando faltan recursos para enfrentar esas demandas, lo que provoca un distanciamiento progresivo del trabajo. Con el tiempo, este distanciamiento se traduce en una desconexión laboral. En general, la clave está en cómo interactúan las exigencias y los recursos: ese equilibrio o desequilibrio es lo que determina el riesgo de caer en agotamiento y desconexión (Demerouti et al., 2001).

### **Factores organizacionales: Las demandas del entorno laboral**

A menudo, el burnout no se debe a la persona, sino a cómo está organizado y a la cultura del trabajo. Son fuerzas invisibles que pueden afectar incluso a las personas más resistentes.

*Sobrecarga de trabajo y presión temporal:* Un volumen de trabajo que excede crónicamente las horas disponibles es la causa más directa de agotamiento. Cuando la presión por cumplir plazos irreales es la norma, el estado de alerta se vuelve permanente.

*Falta de control y autonomía:* Sentir que no se tiene voz ni voto sobre cómo, cuándo o dónde se realiza el trabajo es profundamente desmoralizador. La microgestión y la falta de flexibilidad debilitan la sensación de control sobre tu propia vida, un recurso psicológico muy importante.

*Escaso apoyo social y liderazgo deficiente:* Un líder que no comunica, no apoya ni reconoce el esfuerzo crea un desierto emocional. La ausencia de un equipo cohesionado donde se pueda compartir la carga y celebrar los éxitos deja al individuo sintiéndose aislado frente a la adversidad.

*Ambigüedad de rol y conflicto de valores:* No tener claridad sobre las propias responsabilidades o ser obligado a actuar en contra de los propios principios éticos genera una fricción interna constante, un agotamiento que ocurre poco a poco sin que lo notes.

### **Factores individuales: Nuestras disposiciones internas**

Si bien el entorno es crucial, nuestras propias tendencias y patrones de pensamiento también juegan un papel. Estos no son defectos de carácter, sino rasgos que, bajo presión, pueden amplificar el riesgo.

Un análisis de 43 estudios con casi 10,000 personas mostró algo muy interesante: esforzarse por hacerlo bien no necesariamente te quema, pero preocuparse por la perfección sí aumenta el agotamiento. En el trabajo, este efecto es más fuerte. La clave está en entenderlo mejor y buscar estrategias que alivien esas preocupaciones (Hill y Curran, 2015).

*Perfeccionismo y autoexigencia elevada:* El deseo de hacer un trabajo excelente es una virtud, pero cuando se convierte en la imposibilidad de aceptar nada menos que la perfección, nos condena a una insatisfacción crónica y a un esfuerzo desmedido.

*Dificultad para establecer límites:* La incapacidad para decir ‘no’ a nuevas tareas o para desconectar digitalmente al final del día borra la frontera esencial entre el trabajo y la vida personal, eliminando los periodos de recuperación necesarios.

*Necesidad de aprobación externa:* Cuando nuestra autoestima depende excesivamente del reconocimiento externo, nos volvemos vulnerables a la cultura de la ‘productividad tóxica’, trabajando hasta el agotamiento para ganar una validación que nunca es suficiente.

La interacción entre estos factores es la clave. Un profesional altamente perfeccionista puede prosperar en un entorno con alta autonomía y un líder que fomente el descanso. Sin embargo, ese mismo profesional en una cultura de microgestión y sobrecarga constante se encuentra en una ruta directa hacia el burnout. La prevención, por lo tanto, no reside solo en ‘arreglar’ al individuo, sino en transformar el sistema que lo rodea.

## **El modelo de demandas y recursos frente a la práctica: Técnicas de autocuidado eficaces para combatir el Estrés Crónico y el Burnout Laboral**

En un mundo que glorifica el estar perpetuamente ocupado, el autocuidado ha sido a menudo malinterpretado como un lujo o un acto de indulgencia. Nada más lejos de la verdad. El autocuidado es un acto de disciplina, una estrategia de sostenibilidad y la inversión más inteligente que podemos hacer en nuestro principal activo: nosotros mismos. No se trata de grandes gestos esporádicos, sino de pequeñas prácticas conscientes e integradas en nuestra rutina diaria, respaldadas por la ciencia.

### **Autocompasión: El antídoto contra la autocrítica feroz**

La psicóloga Neff (2003) ha investigado ampliamente el concepto de autocompasión, entendido como la autocompasión significa tratarnos con amabilidad en momentos de dolor o fracaso, reconocer que nuestras dificultades forman parte de la experiencia humana y mantener equilibrio frente a emociones negativas. Esta actitud protege del autojuicio y la depresión, fomenta bienestar psicológico y evita caer en comparaciones sociales o egocentrismo. Consta de tres componentes:

1. Amabilidad hacia uno mismo: En lugar de la autocrítica destructiva cuando cometemos un error, nos ofrecemos palabras de aliento y comprensión.
2. Humanidad compartida: Reconocer que el sufrimiento y la imperfección son parte de la experiencia humana universal. No estamos solos en nuestras luchas.
3. Mindfulness: Observar nuestros pensamientos y emociones dolorosas sin suprimirlos ni exagerarlos, manteniendo una perspectiva equilibrada.

**Práctica:** La próxima vez que enfrente un revés, en lugar de castigarse, deténgase y dígame: ‘Esto es un momento de dificultad. La dificultad es parte de la vida. Que pueda ser amable conmigo mismo en este momento’.

## **Desconexión digital: Reclamar el derecho al descanso cognitivo**

La tecnología ha borrado las líneas que separaban el trabajo de la vida en casa, y muchos vivimos con la sensación de estar siempre en guardia, como si nunca pudiéramos bajar la guardia. Aprender a desconectarnos no significa desatender nuestras responsabilidades, sino cuidar nuestra energía para seguir rindiendo con fuerza.

Si quiere cuidar su paz mental y recuperar energía, empiece por algo sencillo: reserve momentos del día libres de pantallas. La primera hora al despertar y la última antes de dormir deberían ser suyas, sin correos ni redes que lo arrastren al trabajo. Además, póngase pequeños límites: silencie las notificaciones laborales fuera de horario y use una respuesta automática que avise cuándo estará disponible. Verá cómo estos gestos simples le devuelven control y claridad.

Esta práctica reduce la carga cognitiva y permite que el cerebro entre en modos de pensamiento más difusos y creativos, esenciales para la resolución de problemas y el bienestar.

## ***Pausas activas y movimiento consciente: Romper el sedentarismo***

El estrés crónico acumula tensión en el cuerpo. El movimiento es una de las formas más eficaces de liberar esa tensión y regular el sistema nervioso.

Una manera práctica de cuidar su mente y su cuerpo es combinar el trabajo con pausas activas y ejercicio regular. Pruebe la técnica Pomodoro modificada: enfoque total durante 45 o 50 minutos y luego regálese 10 o 15 minutos para moverse, estirarse o simplemente mirar por la ventana. Súmele a eso actividad física constante, como caminar, nadar o practicar yoga, y descubrirá un aliado poderoso: el ejercicio libera endorfinas, reduce el estrés y eleva el ánimo con la misma eficacia que algunos tratamientos médicos.

Estas estrategias no son soluciones mágicas, sino habilidades. Como cualquier habilidad, requiere práctica y compromiso. Pero al cultivarlas, construimos un ‘sistema inmunológico’ psicológico que nos hace menos susceptibles a los virus del estrés crónico y el agotamiento.

## **Influencia de la gestión del tiempo y la priorización de tareas en la reducción del riesgo de agotamiento emocional**

Muchas veces no nos sentimos abrumados porque falte tiempo, sino porque no tenemos claro hacia dónde vamos. Manejar bien el tiempo no significa llenarnos de tareas, sino elegir las que de verdad importan y defender con firmeza el espacio para lo esencial, incluso para descansar. Al hacerlo, reducimos la presión, recuperamos el control y damos un paso seguro para mantenernos lejos del desgaste y el burnout.

## **De la urgencia a la importancia: La matriz de Eisenhower**

La matriz Eisenhower es una herramienta de gestión que orienta el proceso de priorización y planificación de tareas permitiendo así liberar tiempo y esfuerzo en aquello que no contribuye (Olguín, 2023). Popularizada por Stephen Covey, esta herramienta nos invita a clasificar nuestras tareas en cuatro cuadrantes:

1. Urgente e Importante: Crisis, problemas apremiantes. (Hacer de inmediato)

2. No Urgente e Importante: Planificación, prevención, construcción de relaciones, nuevas oportunidades. (Planificar y agendar)
3. Urgente y No Importante: Interrupciones, algunos correos y reuniones. (Delegar o minimizar)
4. No Urgente y No Importante: Trivialidades, distracciones. (Eliminar)

El profesional propenso al burnout vive en los cuadrantes 1 y 3. La clave para la sostenibilidad es invertir tiempo deliberadamente en el cuadrante 2. Al planificar estratégicamente, reducimos el número de crisis futuras y trabajamos de manera proactiva en lugar de reactiva.

### ***Planificación intencional: Diseñar el éxito y el bienestar***

- El Top 3 Diario: Comience cada día identificando las tres tareas más importantes que, si se completan, harán que el día sea un éxito. Enfóquese en ellas primero, cuando su energía mental esté en su punto más alto.
- Bloqueo de Tiempo [Time Blocking]: En lugar de una lista de tareas interminable, asigna bloques de tiempo específicos en su calendario para cada tarea importante, incluidas las pausas y el tiempo para la concentración profunda [deep work]. Esto crea un plan realista y defiende su tiempo de las interrupciones.
- Agendar la Recuperación: Trate el descanso con la misma seriedad que una reunión importante. Agende en su calendario tiempo para el almuerzo lejos del escritorio, pausas activas y un horario claro de finalización de la jornada laboral. Lo que no se agenda, a menudo no sucede.

Al gestionar nuestro tiempo con intencionalidad, pasamos de ser víctimas de nuestras circunstancias a ser los arquitectos de nuestros días. Este cambio de perspectiva es inmensamente empoderador y reduce drásticamente la sensación de impotencia que alimenta el agotamiento emocional.

## **Cultura organizacional y liderazgo en la prevención del burnout emocional y la construcción de entornos laborales saludables**

Un individuo puede dominar todas las técnicas de autocuidado y gestión del tiempo, pero si nada en un océano de cultura tóxica, eventualmente se agotará. La prevención del burnout a gran escala no es una responsabilidad individual, sino un imperativo organizacional. Son los líderes y la cultura que moldean quienes tienen el poder de crear ecosistemas donde las personas puedan prosperar, no solo sobrevivir.

### **La cultura organizacional: El aire que se respira**

La cultura no es lo que está escrito en las paredes de la oficina, sino los comportamientos que se recompensan, se toleran y se castigan. Una cultura que previene el burnout se caracteriza por:

- Seguridad Psicológica: Un entorno donde los miembros del equipo se sienten seguros para hablar, hacer preguntas, admitir errores y proponer ideas sin temor a la humillación o el castigo. Esto fomenta la colaboración y reduce el estrés del ‘presentismo’ temeroso.
- Énfasis en la Sostenibilidad: Se valora y se modela el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Se desalientan las jornadas laborales interminables y se celebra la eficiencia sobre el simple ‘estar ocupado’.

- Justicia y Equidad: Las decisiones se perciben como justas, la distribución de la carga de trabajo es equitativa y hay transparencia en los procesos. Cuando una persona siente que las cosas no son justas, el ánimo se desgasta rápido: aparece el cinismo y la energía se apaga.

## El liderazgo transformacional: Más allá de la gestión de tareas

El estilo de liderazgo es quizás el factor más influyente en la experiencia laboral de un empleado. Mientras que los liderazgos autoritarios o de tipo *laissez-faire* pueden agravar el riesgo, el liderazgo transformacional actúa como un poderoso factor de protección.

Muchos empleados muestran altos niveles de agotamiento emocional y sienten que su trabajo les aporta poca realización personal. La edad y las condiciones laborales influyen en ese desgaste. Sin embargo, cuando hay un liderazgo transformacional y se promueve el empoderamiento psicológico, el burnout disminuye. De hecho, ese empoderamiento es el puente que explica cómo un buen liderazgo logra reducir el cansancio y devolver sentido al trabajo (Liu et al. 2019).

Un buen líder no solo organiza el trabajo, inspira con una visión clara y convincente que da sentido a lo que se hace cada día. Sabe conectar las tareas individuales con un propósito mayor, logrando que el esfuerzo diario se sienta valioso. Además, impulsa a su equipo a pensar con creatividad y espíritu crítico, retando viejas formas de hacer las cosas y fomentando un ambiente en el que aprender es parte natural del crecimiento.

Pero el liderazgo no se trata sólo de ideas, también de personas. Un líder genuino escucha, se interesa por cada miembro del equipo y ofrece apoyo real, como un mentor que acompaña de cerca. Y lo más decisivo: predica con el ejemplo. Sus acciones reflejan sus palabras, porque nadie confía en un líder que habla de equilibrio mientras responde correos a medianoche.

En última instancia, una organización que invierte en la prevención del burnout no está simplemente siendo benévola; está siendo estratégica. Está construyendo una fuerza laboral más comprometida, innovadora y resiliente, capaz de enfrentar los desafíos del futuro con energía y creatividad.

**Figura 2**  
**Infografía de la Prevención del Burnout Emocional**



**Nota.** Infografía adaptada del pódcast *Burnout emocional y cómo prevenirlo: Identificación de señales de agotamiento emocional, técnicas de autocuidado y gestión del tiempo* (Episodio 6) , producido por A. A. Mendoza Salazar (2025, 23 de agosto).

## Caso de estudio: Vincent, un docente en crisis

### Descripción del caso

Vincent es un profesor de arte que, tras haber sido considerado una promesa educativa, comienza a mostrar signos de deterioro emocional y profesional. Su jornada inicia con el uso de sustancias para sobrellevar el día, y su actitud hacia los estudiantes se torna hostil y despersonalizada. La clase se descontrola mientras él permanece pasivo, lo que evidencia una desconexión profunda con su rol docente. Su colega Howard interviene, preocupado por el cambio en su comportamiento, y lo invita a conversar, lo que Vincent finalmente acepta.

### Análisis desde el síndrome de burnout

Este caso refleja los tres componentes clásicos del burnout según Freudenberger y Richelson (1980):

En Vincent vemos cómo el agotamiento emocional se apodera de su vida: le cuesta levantarse, se siente apático y recurre a tranquilizantes para sobrellevar el día. Su trato hacia los alumnos refleja despersonalización, pues habla de ellos con desprecio, perdiendo la empatía que antes lo movía. Y, quizá lo más doloroso, siente que su trabajo carece de valor, al describirse como alguien que ‘entrena lisiados para las Olimpiadas’, una señal clara de que su vocación ha perdido sentido.

### Relevancia educativa

Este caso permite explorar cómo el entorno escolar, la presión institucional y la falta de apoyo emocional pueden contribuir al desgaste profesional. También destaca la importancia de la intervención oportuna por parte de colegas, como Howard, en la prevención de consecuencias más graves.

### Conclusión: Trazando un nuevo camino hacia el éxito sostenible

El burnout emocional no es un fracaso personal, sino una señal de alarma de un sistema —individual y organizacional— que ha alcanzado su límite. Hemos viajado desde la identificación de sus sutiles señales en nuestra mente, cuerpo y conducta, hasta la comprensión de la compleja danza entre las demandas laborales y los recursos personales. Hemos descubierto que poseemos herramientas poderosas, como el autocuidado basado en la ciencia y la gestión intencional del tiempo, para fortalecer nuestra resiliencia.

Sin embargo, la lección más profunda es que la batalla contra el agotamiento no se gana en solitario. Requiere un compromiso colectivo para forjar culturas organizacionales que prioricen la seguridad psicológica y líderes transformacionales que inspiren y protejan a sus equipos. Para la generación de profesionales de 25 a 35 años, el desafío es redefinir el éxito, alejándose del paradigma del sacrificio constante hacia un modelo de ambición sostenible. El porvenir del trabajo no se gana a fuerza de horas interminables, sino con la inteligencia de saber cómo emplearlas, con la calidez de tratar a otros como personas y con la sensatez de reconocer y respetar los propios límites. La prevención del burnout es, en esencia, el arte de construir una carrera y una vida que no solo se soporten, sino que se nutran mutuamente.

## Referencias

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. [https://ia600108.us.archive.org/view\\_archive.php?archive=/24/items/wikipedia-scholarly-sources-corpus/10.1037%252F0002-9432.71.2.245.zip&file=10.1037%252F0021-9010.86.3.499.pdf](https://ia600108.us.archive.org/view_archive.php?archive=/24/items/wikipedia-scholarly-sources-corpus/10.1037%252F0002-9432.71.2.245.zip&file=10.1037%252F0021-9010.86.3.499.pdf)
- Freudenberger, H. J. & Richelson, G. (1980). *Burn-out: The high cost of high achievement*. Anchor Press/Doubleday & Company, Inc. <https://archive.org/details/burnouthighcosto00freu>
- Hill, A.P. y Curran, T. (2015). Multidimensional Perfectionism and Burnout: A Meta-Analysis. *Personality and Social Psychology Review*, 20 (3), 269-288. <https://doi.org/10.1177/1088868315596286>
- Olguín, J. (2021, febrero 30). La matriz Eisenhower, una herramienta de planificación y gestión. *Revista de Marina* 138(980). <https://revistamarina.cl/es/articulo/la-matriz-eisenhower-una-herramienta-de-planificacion-y-gestion/>
- Organización Mundial de la Salud. (2019, mayo 28). Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Liu, C., Liu, S., Yang, S., & Wu, H. (2019, febrero 24). Association between transformational leadership and occupational burnout and the mediating effects of psychological empowerment in this relationship among CDC employees: a cross-sectional study. *Psychology research and behavior management*, 12, 437–446. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S206636>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass. <https://books.google.com.mx/books?id=uzomWhbqcCAC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Neff, K. D. (2003). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and Identity*, 2(2), 85–101. <https://doi.org/10.1080/15298860309027>



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). Si necesitas utilizar alguna imagen, video o audio dirígete a la información proporcionada en las referencias. Esta publicación puede o no contener material con protección de datos o derechos de autor.